



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
T.a.v. mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
30 juni 2021

Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk
2021-cu0436 en
CONCEPT Profiel Diversity
Officer

Contactpersoon
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen
1

Ons kenmerk
COR 21/u020

Onderwerp

Reactie COR Adviesaanvraag Profiel Diversity Officer

Geacht College,

Hartelijk dank voor de adviesaanvraag Profiel Diversity Officer. De COR is verheugd om mee te denken en te adviseren met betrekking tot het profiel van de aankomende Chief Diversity Officer (CDO). Deze functie op de UvA is voor de COR van groot belang en de COR hecht dan ook aan een zorgvuldig proces. Hierbij ons advies over het voorgelegde profiel.

1. Omdat de functie van zo'n groot belang is en omdat de COR weet dat diversiteit een zaak is van 'de lange adem' adviseert de COR met klem om de aanstelling full time (1.0 fte) te maken. Het is duidelijk geworden, ook uit gesprekken met Anne de Graaf, dat een parttimefunctie te weinig is om echt goede invulling aan de functie te geven.
2. Graag ziet de COR ook dat er breder wordt gekeken naar kandidaten dan alleen binnen de UvA. Ook stelt de COR een groot belang aan een kandidaat die de universitaire wereld van binnenuit kent. Echter denkt de COR dat door ook extern te werven, ook voor meer diversiteit in de kandidaten kan zorgen. Verder vindt de COR dat het hebben van een (hoge) academische graad niet per se nodig is (als er voldaan wordt aan de eis van kennis van de universiteit) en wil de COR de nadruk leggen op het hebben van 'lived experience' van kandidaten. Dit kunnen zijn ervaringen met de omgang met ongelijkheid, discriminatie en uitsluiting, bijvoorbeeld. Ook dit zal zorgen voor een diverser kandidaten aanbod.
3. Met betrekking tot de positionering van de CDO ziet de COR graag dat deze deel uit maakt van de kleine staf, zodat bij het ontwikkelen van nieuw beleid het belang van diversiteitsissues nooit uit het oog verdwijnt. De CDO zal wel onafhankelijk advies kunnen geven, direct aan het CvB over zaken die in het mandaat van de functie liggen. De COR denkt niet dat de CDO direct onder de secretaris moet vallen.



Ons kenmerk
Cor21/u020

4. Graag ziet de COR dat specifieke competenties worden toegevoegd aan het profiel, om een bredere en een meer diverser groep mensen te trekken voor de functie, en met name mensen die ondervetegenwoordigd zijn op de universiteit. Zulke competenties zijn interculturele communicatie, getoonde bijdrage aan de maatschappij, het kunnen overbruggen van verschillende culturen en opvattingen, en een sterke kennis hebben van de raamwerken waarbinnen de CDO werkt (dekolonisatie, intersectionaliteit, sociale gerechtigheid, racisme, etc.). Iemand moet verder 'out of the box' kunnen denken. Wij zien ook graag dat zulke competenties hoger op de lijst komen te staan dan nu het geval is.

Met betrekking van de functie van de CDO zelf, ziet de COR graag dat er meer samenwerking is en coördinatie met de verschillende Facultaire Diversity Officers aan de universiteit, zodat er meer samengewerkt kan worden. De afgelopen jaren, heeft de COR vernomen, ging dit niet altijd goed.

Hierbij ook een tekstuele opmerking: de COR signaleert in het Concept Profiel Diversity Officer, dat het begrip 'equity' gebezigd wordt, in de context 'Diversity, Equity, Inclusion' (DEI). De COR ziet graag dat het begrip 'equity' vervangen wordt door 'equality'. De correcte vertaling van gelijkheid c.q. gelijkwaardigheid in deze context van diversiteit en inclusie is 'equality'.

De COR ziet een rol voor zichzelf in de Beslissingsadviescommissie (BAC) en ziet graag een uitnodiging tegemoet te zijner tijd.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Erella Grassiani,
Vicevoorzitter